

**PENGARUH PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk,
KABUPATEN BULUKUMBA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh
ASFAR M.NUR
NIM : 10600113002

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asfar M Nur

NIM : 10600113002

Tempat/Tanggal Lahir : Tamarellang/ 18 Juli 1996

Jur/Prodi/Konsentrasi : Manajemen/Sumber Daya Manusia

Alamat : Samata Resident Blok B No 3

Judul : Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Bulukukmba.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Gowa, September 2017

Penyusun,

ASFAR M NUR
NIM. 10600113002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sri Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Lampa No. 36 Romanpolong-Gowa Tlp. 841879 Fax. 8221400

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang "Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Kab. Bulukumba", yang disusun oleh Asfar M Nur Nim: 10600113002, Mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 17 Oktober 2017, bertepatan dengan 27 Muharram 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen. (dengan beberapa perbaikan)

Makassar, 17 Oktober 2017
27 Muharram 1439

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.	(.....)
Penguji I	: Jamaluddin M. SE., M.Si.	(.....)
Penguji II	: Dr. Alim Syariati, SE., M.Si.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.	(.....)
Pembimbing II	: Hj. Wahidah Abdullah. S.Ag., M.Ag.	(.....)

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah menciptakan langit dan bumi, kepunyaannya Allah-lah apa yang ada didalamnya. Allah mengadakan gelap dan terang, memberikan rezeki kepada seluruh makhluk yang diciptakannya, memberi hidayah kepada hamba-hambanya, penulis bersyukur atas segala yang telah diberikan-Nya. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Rasulullah, penegak risalah islam yang tak pernah salah dan pembawa amanat yang tak pernah khianat, semoga Allah mencurahkan berkah dan melindunginya, keluarganya, sahabatnya, dan para pengikutnya.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang terdalem kepada para sosok guru kehidupan yang sederhana, tercinta, dan, mulia yang banyak mengajarkan makna-makna akan sebuah pengembaraan hidup yang difikirkan haruslah dilepaskan, yang kamu pegang dalam tangan berikanlah, yang terjadi padamu hadapilah, dan berjalanlah diatas tanah dengan kerendahan hatimu semangat itulah yang penulis pegang dan menjadi dorongan untuk hari yang akan terus berlanjut. Dan terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa menjaga serta membimbing penulis, juga tak pernah lelah untuk memberikan dorongan moral dan materil kepada penulis sampai sekarang.

Pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan pula rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababbari. M.Si, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, serta bapak Ahmad Effendi SE.,MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
4. Bapak Dr. Siradjuddin SE.,M.Si. selaku dosen Pembimbing I dan Ibu Hj. Wahidah Abdullah S.Ag.,M.Ag. selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
6. Keluarga Besar Pabrik Pengolahan Karet PT PP London Sumatera Indonesia Tbk, Bulukumba yang telah mau menerima mahasiswa dan membina mulai awal magang hingga akhir penelitian skripsi ini.
7. Kepada semua Bapak dan Ibu Dosen Khususnya di Jurusan Manajemen dan dosen diluar jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa kepada penulis.
8. Ayahanda tercinta Mappiasse, Ibunda Nurhayati, Kakek Humo, Nenek Hj Ica dan Om Nurdin SP. Terima kasih atas dukungan moril maupun materil dan untaian doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
9. Sahabat-sahabatku yang tercinta Muhammad Aswar B, Akhran Mutakabbir, Suhaidir, Muhammad Ridwan, Safri Baharuddin, Wahidin, Idris, Ahkriandi, Desi Rasmila As'ad, Rifda Furkani, Nurhikmah Putri, Anriani, Hasra Suaib, Novita Sari, Reski Amaliah, Harisnawati, Riantira Purnama Putri, yang selalu menemani dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi berupa tenaga, waktu, dan fikiran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

10. Teman-teman seperjuangan, dan teman teman mahasiswa jurusan Manajemen 2013 yang tidak sempat penulis sebut namanya satu persatu yang telah memberikan motivasi selama ini.
11. Kakanda senior khususnya Kanda Ahmad Furqan yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian baik berupa tenaga, pikiran, waktu, dan doa, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman-teman KKN Regular 54 UIN Alauddin Makassar Kelurahan Ereng-ereng Kecamatan Tompobulu, terima kasih telah hadir mewarnai hidup penulis.
13. Kepada semua pihak yang turut andil secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini dan memberikan informasi atau dengan mengulurkan segelas kopi dengan senyumannya penulis ucapkan banyak terima kasih.

Akhirnya kepada Allah SWT, tempat penulis memohon doa dan berharap semoga ilmu yang didapatkan bermanfaat bagi orang lain, terutama bagi penulis sendiri serta dapat berguna bagi banyak orang. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Penulis

Asfar M Nur

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Hipotesis	5
D. Defenisi Operasional	7
E. Penelitian terdahulu	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber daya Manusia	11
B. Produktivitas Kerja.....	15
C. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia.....	20
D. Budaya Organisasi	25
E. Hubungan Antar Variabel	31
F. Kerangka Pemikiran	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Jenis Data	35
E. Metode Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian	37
G. Teknik Pengolaan	38
H. Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Identitas Responden	50
C. Deskripsi Variabel Penelitian	54
D. Hasil dan Olah Statistik	64
E. Pembahasan dan Hasil Penelitian	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	88
----------------------	----

LAMPIRAN	
----------------	--

DAFTAR GAMBAR

NO	Hal.
2.1 Kerangka Fikir Hipotesis	33
4.1 Struktur Organisasi PT PP London Sumatra Tbk	50



DAFTAR TABEL

NO	Hal.
1.1 Penelitian Terdahulu	8
3.1 Instrumen Penelitian	37
4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	55
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	56
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.5 Frekuensi Item Variabel Pemeliharaan SDM	58
4.6 Frekuensi Item Variabel Budaya Organisasi	59
4.7 Frekuensi Item Variabel Produktivitas Kerja	60
4.8 Hasil Uji Validasi	62
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	68
4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	69
4.12 Hasil Uji Normalitas	71
4.13 Hasil Uji Autokorelasi	71
4.14 Ada Tidaknya Autokorelasi	71
4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
4.16 Hasil Uji Korelasi	71
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
4.18 Hasil Uji F	72

ABSTRAK

Nama : Asfar M Nur
Nim : 10600113002
Judul Skripsi : Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukukumba

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukukumba.

Skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat angka-angka dianalisis melalui statistik. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel Jenuh yang secara langsung memilih jumlah keseluruhan karyawan yakni 110 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada karyawan yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis menggunakan rumus diantaranya : uji validasi dan reliabilitas, uji analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji f test dan uji t test, uji koefisien determinasi. dengan bantuan software SPSS 21.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukukumba. Variabel pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki koefisien regresi positif (+) yang menunjukkan suatu hubungan searah, dengan kata lain, pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukukumba.

Kata kunci : *Pemeliharaan sumber daya manusia, Budaya Organisasi, Produktivitas kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor sumber daya manusia (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena sumber daya manusia adalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat untuk memuaskan dari segi kuantitas dan kualitas.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat

melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa factor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2002:452).

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2012:179). Sementara menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2012: 179 fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan. Karyawan adalah *asset* (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan per-usahaan.

Karena itu, Aspek pemeliharaan Sumber daya manusia Menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena pemeliharaan sumber daya manusia digunakan untuk menjaga fungsi dan peran sumber daya manusia itu sendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya. Ketika kurangnya perhatian perusahaan dalam melakukan pemeliharaan, maka akan menimbulkan permasalahan yang salah satunya produktivitas kerja karyawan menurun. Setelah melakukan semua rangkaian sumber daya manusia maka selanjutnya adalah melakukan pemeliharaan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995 : 20).

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari pemeliharaan sumber daya manusia yang di berikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Budaya Organisasi adalah keseluruhan Norma, Nilai, Keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi (Creemers & Reynolds, 1993). di setiap perusahaan pasti mempunyai budaya organisasi yang berbeda dimana setiap karyawan dalam satu perusahaan mempunyai latar belakang budaya masing-masing yang mengharuskan beradaptasi dengan perusahaan yang menaunginya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan berusaha

menerima nilai-nilai budaya organisasi pada perusahaan yang ditempatinya. Seperti yang terjadi pada karyawan PT PP London Sumater Indonesia Tbk ini tidak semua karyawan memiliki budaya yang sama, tetapi mereka harus mematuhi budaya pada instansi tersebut. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan budaya yang ada pada perusahaan yang dinaunginya, maka menimbulkan kondisi yang nyaman sehingga berdampak pula dalam melakukan pekerjaan yang maksimal.

PT.PP.LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk, Kabupaten Bulukumba merupakan perkebunan dan pabrik pengolahan karet yang terletak di Palangisang, Desa Tamatto, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba. Dalam Pengolaan Karet di butuhkan tenaga kerja yang ahli dalam proses tersebut sehingga penggunaan mesin dan alat-alat dapat sesuai standar operasional perusahaan. Kenyataannya, karyawan dipengolaan karet ini dalam melakukan pekerjaannya terkadang juga masih mengalami kecelakaan kerja, seperti cedera karena teriris benda tajam. Kelalaian karyawan dalam bekerja menggunakan mesin merupakan unsur ketidaksengajaan sehingga menimbulkan kecelakaan kerja. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan arahan penggunaan alat-alat mesin yang digunakan itu juga dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja yang dialami karyawan. Selain pencegahan, adanya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi harus ada penanganan atau antisipasi dengan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan. Melihat begitu pentingnya fungsi dan peran karyawan dalam pengolaan karet, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang baik pula.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Pemeliharaan Sumber daya manusia dan Budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah Pemeliharaan Sumber daya manusia berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba?

C. Hipotesis

Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi secara bersama-sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba.

Menurut Hasibuan, (2012: 178) Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajemen yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Dalam penelitian Risky Ari Kriswardani (2016) Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso dengan hasil penelitian Pemeliharaan Sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Diduga Pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Bulukumba

Menurut Hasibuan (2012: 178) pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. dalam penelitian (Yusadinata 2014) pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk., kantor cabang unit perguruan tinggi Bandung dengan hasil penelitian pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

H2 : Diduga pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Bulukumba

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa factor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2002:452). dengan penelitian terdahulu oleh (Prayitno 2015) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Bank BSM (Bank Syariah Mandiri) Cabang Cirebon. dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah fakto-faktor atau variable yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pemeliharaan sumber daya manusia (X1)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. (Hasibuan,2012:179).

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi adalah keseluruhan Norma, Nilai, Keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi Creemers&Reynolds, dalam (Soetopo,2010:122)

c. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). (Hasibuan,1996:126).

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

No	Nama dan Judul	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Andri Saputra (2014) Pengaruh keselamatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada pt. Buran nusa respati Di kecamatan anggana Kabupaten kukar	Regresi Linear Sederhana	Keselamatan kerja terhadapberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	I ketut Febri Ananta I G. A. Dewi Andyani (2016) Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Dempasar	Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktifitas kerja Karyawan
3	Triana Dewi Pakpahan (2014) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja	Regresi Linear Berganda	Komunikasi dan Motivasi Secara bersama-sama berpengaruh

	Bisnis pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.		signifikan terhadap kinerja bisnis
4	Raldo Septian Victor Kaligis (2013) Pengaruh implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja.	Regresi Linear Berganda	Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
5	Rensius Febriyandi (2016) Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan pt kereta api indonesia (persero) sub.divisi Regional iii.2 tanjung karang bandar lampung.	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pt kereta api indonesia (persero) sub.divisi Regional iii.2 tanjung karang bandar lampung.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba.

G. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

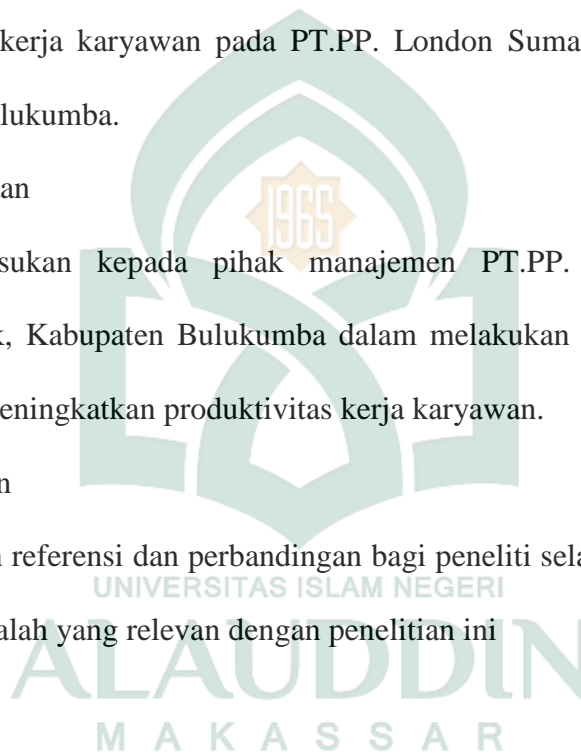
Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT.PP. London Sumatra Indonseia Tbk, Kabupaten Bulukumba dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji masalah yang relevan dengan penelitian ini



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perusahaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perangnya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. (Veithzal Rivai, 2014: 4)

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan. Jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan

kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Hasibuan (2001 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Simamora (2004 : 4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumberdaya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2001 : 7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh Recourse yang ada dimuka bumi ini karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk

kemaslahatan ummat manusia. Hal ini sangat jelas telah di tegaskan oleh Allah dalam Al-Quran QS. Al-Jaatsiyah/45 : 13:

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Jaatsiyah/45:13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ



Terjemahnya :

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”(Kementerian Agama RI, 2005:499)

Pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia dan manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar kita dapat mengelola kenikmatan yang dilimpahkan kepada manusia.

Dalam tafsir Al-Muyassar menjelaskan bahwa Dia menundukkan untuk kalian apa yang ada di langit berupa matahari, rembulan dan bintang-bintang, dan apa yang ada di Bumi berupa hewan, pohon, bahtera dan lain-lainnya untuk manfaat kalian. Seluruh nikmat ini merupakan karunia, maka hanya kepada-Nyalah hendaknya kalian beribadah, jangan mengangkat sekutu bagi-Nya. Sesungguhnya dalam apa yang Dia tundukkan mengandung bukti dan petunjuk-petunjuk atas keesaan Allah bagi kaum yang merengkan ayat-ayat, hujjah-hujjah dan dalil-dalil Allah, lalu mereka mengambil pelajaran darinya (Al-Muyassar, 2005:393)

B. Produktivitas Kerja

Para ekonom biasanya mendefinisikan *produktivitas* sebagai “ratio output” dibandingkan dengan “input fisik”. Hal tersebut biasanya dihubungkan dengan industri-industri secara keseluruhan pada sektor-sektor dalam suatu perekonomian.

1. Definisi Produktifitas Kerja

Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi atau organisasi dalam masukan yang di perlukan. Produktivitas dapat di kuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu Blecher (dalam Wibowo, 2014: 35)

Produktivitas sering di bandingkan dengan standar yang sudah ada di tentukan sebelumnya. Apabila lebih baik lekuaran yang di hasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan yang lebih sedikit dapat di pergunakan untuk mendapat kan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktinvitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Produktivitas sering di ukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumberdaya manusia dan social juga

merupakan factor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

Menurut (Hasibuan,1996: 126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut (Riyanto,1986:22) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Hal ini dapat kita pahami dari ayat Al-Quran Attaubah/9/105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Kementerian Agama RI, 2005:203)

Katakanlah, wahai rasul kepada orang-orang yang berpaling dari berjihad (tidak mau ikut berjihad), Berbuatlah karena Allah dengan melakukan apa yang diridhai-Nya berupa ketaatan, menjalankan perintah-perintahNya dan menjauhi perbuatan-perbuatan maksiat, sesungguhnya Allah, Rasulnya, dan orang-orang mukmin akan melihat apa yang kalian perbuat dan menampakkan urusan kalian, kemudian kalian akan di kembalikan pada hari kiamat kepada Dzat yang Maha mengetahui apa yang kalian rahasiakan dan tampilkan. Kemudian akan diberitahukan kepada kalian apa yang kalian perbuat. Ini adalah ancaman dan peringatan terhadap orang yang terus berbuat batil dan melampaui batas (Al-Muyassar, 2013: 9).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

a. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan “Time and Motion Study”. Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan - gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b. Bersumber dari karyawan itu sendiri.

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui :

- Gaji yang memadai
- Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
- Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

2. Indikator Produktivitas Kerja

1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

5) Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung” (Hasibuan, 2009: 127). Adapun dimensi dan indikator dari produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2010: 189) yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi Sikap Kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator sikap dalam melayani, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap melakukan inisiatif kerja.
2. Dimensi Tingkat Ketrampilan dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator ketrampilan pencapaian tugas, ketrampilan melaksanakan program, dan ketrampilan mengevaluasi pencapaian program.

3. Dimensi Hubungan antara lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.

4. Dimensi Manajemen Produktivitas dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggungjawab pekerjaan.

5. Dimensi Efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi 2 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja.

C. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

1. Defenisi pemeliharaan sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2012: 179) Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Fungsi dari pemeliharaan antara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan turn-over karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis, serta mengaktifkan pengadaan karyawan.

2. Asas-asas pemeliharaan

Ada beberapa asas-asas pemeliharaan (Hasibuan, 2012:180)

1. Asas manfaat dan efisien

Pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan.

2. Asas kebutuhan dan kepuasan

Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan, baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

3. Asas keadilan dan kelayakan

Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karena keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya sehingga disiplin, kerjasama, dan semangat kerjanya meningkat. Dengan asas ini diharapkan tujuan pemberian pemeliharaan akan tercapai.

4. Asas peraturan legal

Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari undang-undang, keppres, dan keputusan menteri harus dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Hal ini penting untuk menghindari konflik dan interfensi serikat buruh dan pemerintah.

5. Asas kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan.

3. Tujuan Pemeliharaan

Tujuan pemeliharaan sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
- c. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* Karyawan.
- d. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
- f. Memperbaiki kondisi fisik serta menciptakan suasana yang harmonis.
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

4. Indikator Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemilihan metode yang sangat tepat sangat penting, agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien agar tercapai manfaat yang optimal.

a. Komunikasi

Komunikasi Koontz, (dalam bangun, 2012:360) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim dan penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut. Stooner (dalam bangun 2012:361) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik.

Jadi komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (sender) ke penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan (Bangun, 2012:361).

b. Insentif

Insentif adalah daya perangsangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitasnya

Menurut G.R. Terry dalam (Hasibuan, 2012:184) mengemukakan Insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja.

c. Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Bangun (2012:377), Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2014:161).

Menurut Husni (2003:106) program kesehatan kerja merupakan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik maupun mental sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal.

d. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material atau nonmaterial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk

mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut Andrew F. Sikula dalam (Hasibuan, 2002:185) mengemukakan kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. Sementara menurut Dale Yoder dalam (Hasibuan, 2002:186) Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun. Hal ini dapat kita pahami pada firman Allah pada Qs Al-Baqarah berikut..

Firman Allah dalam Qs. Al-baqarah/2/286 berbunyi sebagai berikut :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن
نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۖ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ

Terjemahnya

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."”(Kementerian Agama RI, 2005: 49)

Dalam tafsir menjelaskan pada permulaannya, ayat ini menyatakan sebagai berikut, Allah tidak membebankan kewajiban kepada siapa pun kecuali sesuai dengan kemampuannya. Keseluruhan ketentuan dalam islam, dari sudut pandang kesanggupan dan kemampuan manusia, berdasar dan bergantung pada ayat ini. Lantas, ditambahkan bahwa kebaikan atau keburukan apa pun yang dilakukan seseorang akan kembali kepadanya. (Nurul Quran, 2003: 90)

D. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Edgar H. Schein (dalam Tika, 2006:3) mengatakan bahwa budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang cepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama J.R. Schermerhorn (dalam Tika, 2006:3).

Allah berfirman dalam Qs. Al-hujurat/49/13

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ
اللَّهِ أَتْقَاهُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Terjemahnya :

“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”(Kementerian Agama RI, 2005:517).

Tafsir ayat diatas adalah, setelah memberi petunjuk tata krama pergaulan dengan sesama muslim, ayat diatas beralih kepada uraian tentang prinsip dasar hubungan antara manusia.karena itu ayat di atas tidak lagi menggunakan panggilan yang ditujukan kepada orang-orang beriman, tetapi kepada jenis manusia. Allah berfirman: Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan yakni Adan dan Hawwa’, dari sperma laki-laki dan indung telur perempuan serta menjadikan kamu berbangsa-bangsa juga bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal yang mengantarkan kamu untuk bantu-membantu serta saling melengkapi, sesungguhnya yang paling muliah diantara kamu di sisi Allah ialah yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal sehingga tidak ada sesuatu pun yang tersembunyi bagi-Nya, walau detak detik jantung dan niat seseorang. (Al-misbah,2002: 260)

Dari definisi budaya dan organisasi diatas, maka pengertian budaya organisasi Phiti Sithi Amnuai (dalam Tika, 2006:4) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

a. Ciri budaya organisasi

Robbins (dalam Umam, 2011:89) mengemukakan bahwa budaya organisasi kuat adalah budaya nilai-nilai inti organisasi dipegang secara insentif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Ciri-ciri budaya organisasi kuat antara lain:

1. Menurunkan tingkat keluarnya karyawan
2. Ada kesempatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan organisasi.
3. Ada pembinaan kohesif, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins (dalam Tika, 2006:10-12) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi. Diantaranya sebagai berikut:

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan, atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap tindakan berisiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapa jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Control

Alat control yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja

pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap Konflik

Sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

c. Fungsi Budaya organisasi

Robbins (dalam Umam, 2011:92) menjelaskan bahwa fungsi budaya antara lain:

1. Budaya mempunyai peran sebagai tapal batas artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang..
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social. Budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2. Indikator Budaya Organisasi

Berikut Indikator-indikator Budaya Organisasi (Tika. 2006:5)

1. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan yang mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi perusahaan, filosofi usaha, dan prinsip-prinsip menjalankan usaha.

2. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

3. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

4. Berbagi Nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

Pemeliharaan adalah hal yang paling utama untuk dilakukan pihak perusahaan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tetap loyal dan menjalankan tugas sebagai mestinya untuk mencapai tujuan perusahaan yang salah satunya produktivitas kerja karyawan. Ditamba dengan latar belakang budaya organisasi yang baik maka produktivitas akan selalu meningkat.

Menurut Hasibuan (2002: 178) Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajemen yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

2. Hubungan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja

Menurut (Hasibuan, 2002: 178) Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pekerja bukanlah suatu robot. Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejatraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih

lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis, dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

3. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja

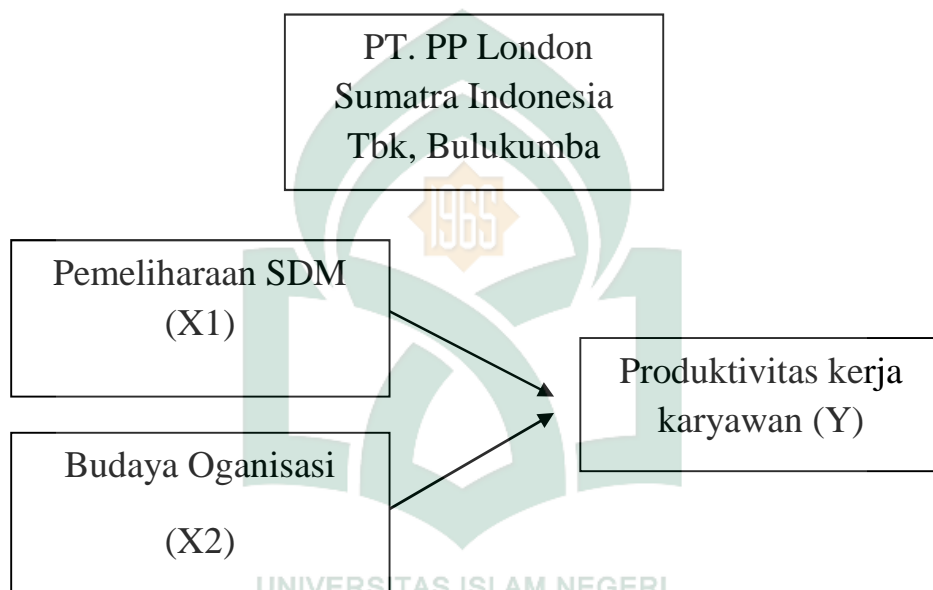
Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa factor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2002: 452). Disetiap Perusahaan pasti mempunyai budaya organisasi yang berbeda dimana setiap karyawan dalam satu perusahaan mempunyai latar belakang budaya masing-masing yang mengharuskan beradaptasi dengan perusahaan yang menaunginya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan berusaha nilai-nilai budaya organisasi pada perusahaan yang ditempatinya.

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



Pada Gambar di atas diuraikan bahwa Pemeliharaan Sumber daya manusia (X1) dan Budaya Organisasi (X2) baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk, Bulukumba.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini termasuk jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positivism, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Sugiyono,2014:11)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Pabrik Pengelolaan Karet PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kab.Bulukumba yang berlokasi di Desa Tammato, Allu, Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan, Indonesia.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan *Asosiatif* atau hubungan. Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.(sugiyono,2014:61)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2015:148) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di Pabrik Pengelolaan KaretPT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kab. Bulukumba yang baberjumlah 110 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono,2015:149). Adapun teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu Sampling Jenuh”. Menurut Sugiyono (2014: 126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah semua karyawan Pabrik Pengelolaan KaretPT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kab.Bulukumba.

D. Jenis Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari reponden. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket

penelitian) kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini Karyawan PT.PP London Sumatra Tbk. dan diisi secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (Sugiono,2014:187).Misalnya data yang diperoleh dari arsip PT.PP London Sumatra Tbk. dan diisi secara langsung..Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan data

Untuk memperoleh data sebagai beban dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti sebagai berikut :

1. Observasi, yakni usaha untuk melakukan pengamatan serta pencatatan yang sistematis terhadap objek penelitian yang menyangkut beberapa faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.
2. Dokumnetasi, yakni suatu usaha untuk memperoleh data melalui pencatatan bukti-bukti yang terdapat dalam lokasi penelitian.
3. Penyebaran kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data variable penelitian. Untuk pengukurannya digunakan skala likert dengan kriteria sebagai berikut :
 - a) Sangat Puas Skor = 5
 - b) Puas Skor = 4
 - c) Netral Skor = 3
 - d) Tidak Puas Skor = 2
 - e) Sangat Tidak Puas Skor = 1

Kemudian masing-masing jawaban ditabulasikan, sehingga diperoleh nilai rata-ratanya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument penelitian yang digunakan yaitu menggunakan Angket yang merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket penelitian digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang berupa pernyataan yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 3.1

No	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pemeliharaan Sumber Daya manusia Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.	1 Komunikasi 2 Keselamatan dan kesehatan kerja 3 Insentif 4 Kesejahteraan Karyawan (Hasibuan 2002: 181)	Skala Likert
2	Budaya Organisasi bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi,	1. keyakinan yang dianut 2. pengembangan budaya 3. pedoman mengatasi	

	kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Phiti Sithi Amnuai (dalam Tika, 2006:4)	masalah 4.berbagi nilai 5.Penyesuaian, (Tika. 2006:5)	Skala Likert
3	Produktivitas Kerja Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.(The Liang Gie,1981:3).	1.Pendidikan 2.Kesehatan Jasmani dan Rohani 3.Lingkungan Kerja 4.Peralatan yang digunakan 5.Motivasi(Rivanto, 1985)	Skala Likert

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan

Teknik analisa kuantitatif ini dapat dibuktikan ada atau tidaknya hubungan antara pemeliharaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan atau sejauh mana pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Data yang bersifat kuantitatif dianalisis datanya secara teknik berupa angka-angka. Analisa ini digunakan sebagai alat bantu statistik, sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh.

2. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok-pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin diukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat item pernyataan pada kuesioner yang harus diganti/dibuang karena dianggap tidak relevan. Perhitungan yang digunakan untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Hasil uji validitas juga dapat diukur dengan melihat nilai r hitung. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan valid. Begitu pula sebaliknya, Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiono, 2010). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden kemudian hasil skornya diukur korelasinya antarskor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan SPSS 21.00 menggunakan uji *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

H. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi

a. Uji Multikolonieritas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel ortoghonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Deteksi multikolonieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel-variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat ddijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi.

Nilai Cut Off yang umumnya dipakai adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VUF > 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Jika nilai VIF kurang dari 10 dari nilai *tolarance* lebih daro 0,1 maka diindikasi bahwa tidak terdapat multikolonieritas. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi

(umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya Multikolonieritas.

a. Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Pada grafik normal plot, dengan asumsi.

Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi keridaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedasitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPREIJ) dengan residual (SPRESID). Refleksi ada tidaknya heteroskedasitas bisa dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SPRESID. Jika *variance* dan residual atau pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau

tidak terjadi heteroskedstias. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedasitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot:

- Nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SPRESID). Refleksi ada tidaknya heteroskedastitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara ZPRED dan SPRESID. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas.
- Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot.
- Jika ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

c. Uji Autokorelasi

Menguji model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan periode pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem autokorelasi* yang disebabkan observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Cara yang digunakan untuk mendetesi *autokorelasi*, salah satunya yaitu uji *durbin-watson (DW test)*. Uji durbin-watson mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen.

2. Uji regresi linear berganda

Yaitu analisis untuk melihat seberapa pengaruh Pemeliharaan SDM dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja dengan rumus:

$$Y = \alpha + 1.X_1 + 2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja α = Konstanta

X_1 = Pemeliharaan SDM $1, 2$ = Koefisien regresi

X_2 = Budaya Organisasi e = Kesalahan Variabel Pengganggu

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t , dan uji F . Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + 1.X_1 + 2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja
 α = Konstanta

$1, 2$ = Koefisien regresi variable Independen

X_1 = Pemeliharaan SDM

X_2 = Budaya Organisasi

a. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

2. Membuat keputusan uji F

Jika nilai F lebih besar dari pada F_{α} maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$

$H_a : b_i \neq 0$

1. Pengaruh Pemeliharaan SDM(X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

$H_{01} : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif X_1 terhadap Y

Ha1 : $b_1 > 0$, terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Ho2 : $b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif X2 terhadap Y

Ha2 : $b_2 > 0$, terdapat pengaruh positif X2 terhadap Y

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika tingkat signifikansi $> 5\%$, Ho diterima dan Ha ditolak

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinansi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Ringkas Perusahaan

PT. London Sumatra Indonesai Tbk di Sulawesi Selatan pada awalnya berdiri sejak tahun 1919, dikelola oleh bangsa Belanda dengan nama CV. CELEBES LANDBOUW MAATSCHAPPY, dimana pemerintah pada saat itu memberikan ijin pengelolaan lahan yang diberi nama 'Hak Erfacht' atau yang sekarang dikenal dengan nama "HGU" seluas 7.092,82 Ha. Hak Erfacht ini meliputi 4 wilayah kecamatan, yaitu:

- a. Kecamatan Bulukumpa
- b. Kecamatan Ujung Loe
- c. Kecamatan Kajang
- d. Kecamatan Herlang.

Dengan hak erfacht yang ada perusahaan mulai menanam dengan komoditi Kapok, sere, wangi, kopi, coklat. Pada kecamatan Bulukumpa, kemudian pada tahun 50-an perusahaan mulai mencoba menanam karet dimana secara bertahap tanaman yang ada dirombak menjadi tanaman karet dan hasil karetnya diolah menjadi RSS I (Rubber Smoke Sheet) dikarenakan sistem pembukaan areal masih menggunakan tenaga manusia untuk menumbang pohon hutan, dan mengolah tanah maka penguasaan dan pengelolaan HGU yang diberikan sangat lambat, sehingga area yang menjadi HGU perusahaan yang belum diolah oleh

masyarakat petani dipinjam pakai untuk dikelola dengan system membayar pajak kepada Perusahaan.

Dengan tersedianya alat-alat yang ada pada perusahaan (Chainsaw, Tractor) maka pengelolaan areal HGU perusahaan menjadi cepat memasuki wilayah kecamatan Ujung Bulu, Kec. Kajang dan Herlang dimana tanah-tanah HGU yang semula dipinjam pakai oleh masyarakat petani dikembalikan ke perusahaan dengan sukarela, tetapi perusahaan tidak begitu saja mengambil alih tanah HGU nya untuk dikelola namun bagi masyarakat tani yang telah telah mengolah tanah HGU secara berpencar dikoordinir dan diberikan areal tempat tinggal disepanjang jalan utama (Desa Tamatto sepanjang kanan kiri dusun Panggodekan/Pangnyingkulu, dusun cambaya, didesa Bontomangiring didusun kampong tengah) dan juga diberikan areal untuk sarana umum (Mesjid, Sekolah, Kantor Desa, Posyandu, Lapangan Sepak bola dll).

Dengan semakin luasnya areal HGU perusahaan yang telah diolah maka pada Thn 1986 perusahaan membagi luasan areal untuk dikelola menjadi 2 (Dua) kebun yakni:

- a. Balombissie Estate
- b. Palangisang Estate

Dengan terpisahnya lokasi yang ada maka pada saat itu hasil karet masing-masing diolah secara terpisah pula dimana untuk Palangisang Estate dibangun Pabrik pengolah latex (karet) RSSI dan getah mangkok.

Seiring dengan perkembangan perusahaan maka pada Tahun 1997 izin pengelolaan areal HGU diperbaharui dengan mengukur ulang luasan areal yang telah dikuasai dan ditanami oleh Perusahaan , Berdasarkan SK No. 111/HGU/BPN/1997 areal PT.London Sumatra Indonesia Tbk (Palangisang, Balombissie Estate) telah diukur kembali oleh team pengukur Badan Pertanahan Nasional (BPN) Sulawesi Selatan dan luasan areal yang ada menjadi 5784,46 Ha, meliputi:

- a) Desa Balong, Desa Balleanging, Desa Tamatto pada Kecamatan Ujung Loe.
- b) Desa Bontobiraeng pada Kecamatan Kajang.
- c) Desa Tugondeng pada Kecamatan Herlang
- d) Desa Swatani, Desa Jojjolo, Desa Tibona, Desa Bontominasa, Desa Jawi-Jawi
- e) Desa Bonto Mangiring pada Kecamatan Bulukumpa.

Sehingga bilah kita telaah sebenarnya areal HGU PT.Lonsum kian hari kian berkurang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat yang ada.

Kemudian dengan perkembangan teknologi yang ada dan permintaan pasar terhadap bahan baku hasil olahan karet ini maka pada Tahun 1994 di Palangisang ini dibangun pabrik Pengolahan Latex menjadi bahan baku Crumb Rubber (3CV60,3L,SIR 10) disamping RSSI yang tetap diproduksi, dan juga dibangun instalasi pengelolaan limbah sisa pabrik guna menghindari pencemaran terhadap lingkungan dengan system ponding bertahap.

2. Visi Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Visi dari Lonsum adalah *To be the Leading 3C (Crops, Cost, Conditions) and research driven sustainable agribusiness* yaitu menjadi perusahaan agribisnis terkemuka yang berkelanjutan dalam hal Tanaman-Biaya Lingkungan (3C) yang berbasis penelitian dan pengembangan.

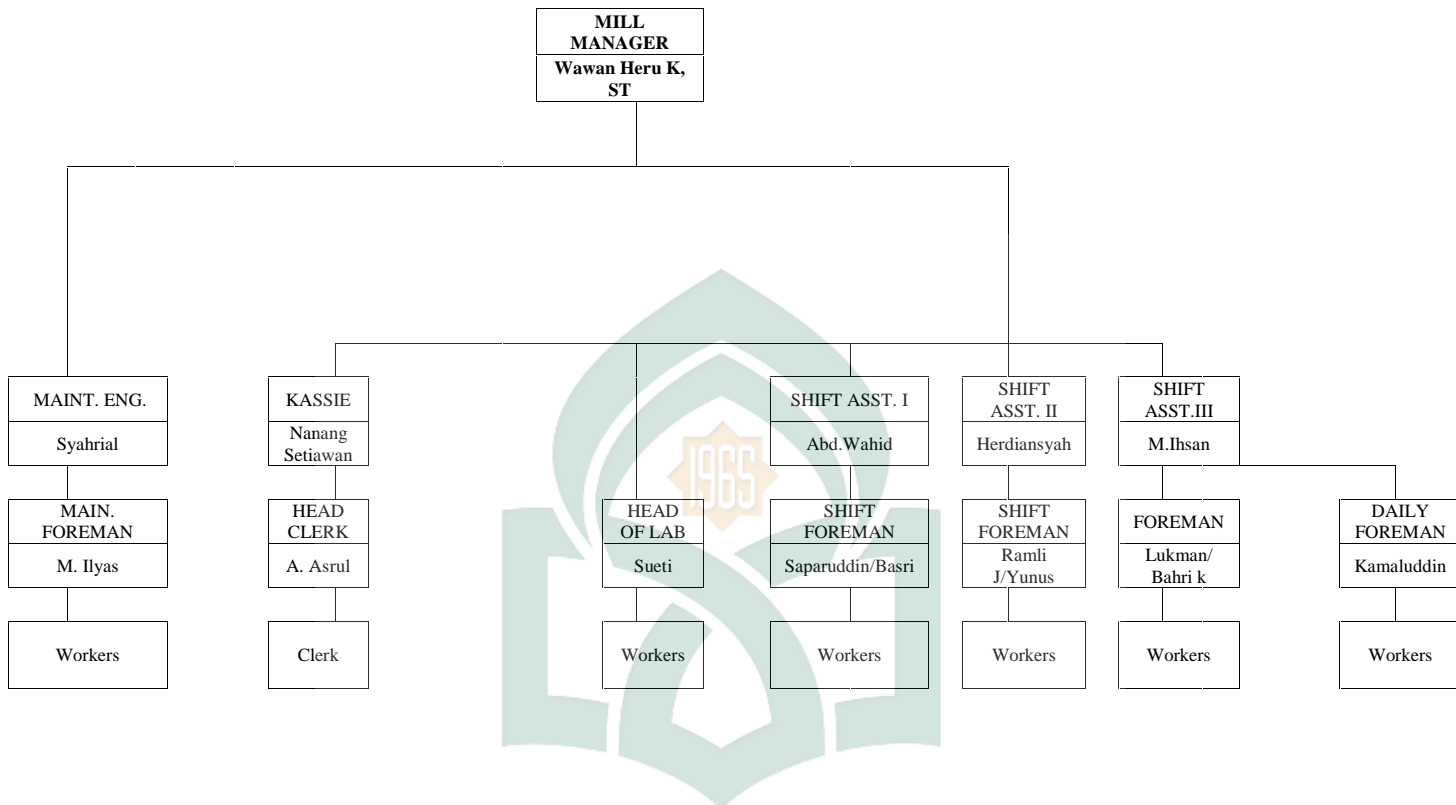
b. Misi Perusahaan

Lonsum memiliki Misi: *To add Value for stakeholders in agribusiness* yakni menambah nilai bagi “*stakeholders*” di bidang agribisnis. Misi memiliki beberapa komponen penting yaitu :

- a. *Add-Kaizen (Incremental)*, Yaitu terdiri dari: *Leading (Exponential) dan Innovation*.
- b. *Value-Provit*, yakni : *People (Employee and Community) dan Planet (sustainable environment)*
- c. *Stakeholder-Shareholder: Employee, Community, and Sustainable environment*.
- d. *Agribusiness-Sustainable and integrated agribusiness*.

3. Strukur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1



Sumber : PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba (2017)

B. *Identitas Responden*

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui identitas dari Karyawan yang telah terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Pabrik Pengolahan Karet PT London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulkumba terhadap 110

responden melalui penyebaran kuesioner, maka identitas responden dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	LAKI-LAKI	92	83.6%
2	PEREMPUAN	18	16.3%
TOTAL		110	100%

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 83.6%, dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 16.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki menempati posisi terbanyak sebagai proporsi yang lebih dibandingkan dengan Karyawan perempuan yang bekerja pada Pabrik Pengolahan Karet PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kabupaten Bulukumba. Hal ini disebabkan karena pria secara fisik lebih kuat dari pada wanita dalam melakukan pekerjaan yang terbilang cukup berat.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan Produktivitas individu di lokasi kerja biasanya, sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2

Usia Responden

NO	UMUR (TAHUN)	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
1	18-30	6	5.4%
2	31-45	72	65.4%
3	46-55	32	29.1%
TOTAL		110	100%

Berdasarkan tabel diatas usia responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan umur 31-45 dengan jumlah persentase terbanyak 65.4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kabupaten Bulukumba sebagian besar masih berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif dan semangat kerja yang dimiliki masih terbilang relative tinggi.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan disini untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
1	S 1	2	1.8%
2	D 3	1	0.9%
3	SMU	42	38.1%
4	SMP	25	22.7%
5	SD	40	36.3%
TOTAL		110	100%

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan data bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SD yaitu sebesar 40 orang dengan persentase 36.3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kabupaten Bulukumba sebagian besar memiliki tingkat pendidikan rendah. Hal ini disebabkan karena Karyawan hanya melakukan pekerjaan yang terbilan berat yang secara umum tidak berpengaruh dengan tingkat pendidikan.

4. Identitas Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja seseorang menunjukkan hubungan secara positif terhadap Produktivitas Kerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan rekan kerja yang lain. Masa kerja seseorang juga akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan Produktivitas Perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja disuatu organisasi maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkatan kinerja dan akan berdampak pada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik. Berikut adalah penyajian data responden berdasarkan masa kerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

NO	MASA KERJA	JUMLAH	PRESENTASE
1	1-10	47	42.7%
2	11-20	28	25.4%
3	21-30	25	22.7%
4	31-40	10	9.0%
TOTAL		110	100%

Pada tabel 4.4 ditunjukkan bahwa lama bekerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kabupaten Bulukumba terbanyak adalah 1-10 tahun dengan jumlah 47 orang hal ini disebabkan karena didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan yang baru lebih memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan dan lebih meningkatkan produktivitas dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan dan progres jabatan. Sebagai mana kita ketahui karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Kabupaten Bulukumba dimana telah memasuki usia pensiun maka masa kerjanya berakhir pula pada pabrik tersebut.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item remunerasi yang terdiri dari variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Organisasi (X_2), serta item-item variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y_1).

1. Deskripsi Variabel Independent

a. Variabel Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Variabel pemeliharaan sumber daya manusia pada penelitian ini diukur melalui 8 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, pimpinan perusahaan berupaya mengajak karyawan dalam mencapai tujuan yang baik ($X_{1.P1}$), setiap anggota perusahaan mampu memahami adanya perbedaan sebagai salah satu keanekaragaman sehingga terciptanya hubungan yang baik ($X_{1.P2}$), perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja tentang penggunaan peralatan kerja ($X_{1.P3}$), perusahaan melakukan pencegahan penyakit akibat bekerja dengan memberikan pemeriksaan kesehatan

(X_{1.P4}), saya bekerja lebih maksimal ketika intensif diberikan (X_{1.P5}), insentif yang saya terima dapat memotivasi semangat kerja saya (X_{1.P6}), perusahaan menjamin kesejahteraan karyawan (X_{1.P7}), asuransi yang diberikan perusahaan cukup baik (X_{1.P8}) Hasil tanggapan terhadap pemeliharaan sumber daya manusia dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Frekuensi item variabel pemeliharaan sumber daya manusia

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
X _{1.1}	-	-	-	61	49	110	100%	4.45
X _{1.2}	-	-	3	58	49	110	100%	4.42
X _{1.3}	-	3	23	37	47	110	100%	4.16
X _{1.4}	-	-	3	63	44	110	100%	4.37
X _{1.5}	-	1	11	42	56	110	100%	4.39
X _{1.6}	-	-	6	65	39	110	100%	4.30
X _{1.7}	-	5	17	50	38	110	100%	4.10
X _{1.8}	-	-	9	53	48	110	100%	4.35

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan untuk item X_{1.6} pada variabel pemeliharaan sumber daya manusia sebagian besar responden memilih jawaban setuju yaitu sebesar 65 responden Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba merespon baik adanya pemberian insentif yang memberikan semangat kerja semakin meningkat dan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan yang memuaskan, akan tetapi ada 3 pernyataan dimana karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba menyatakan tidak setuju (TS) terhadap pernyataan yang tertuang dalam kuesioner penelitian yaitu pernyataan nomor 3, 5 dan 7 mengenai Pendidikan dan pelatihan, insentif dan kesejahteraan

karyawan. Meski dalam presentase yang kecil tetapi hal ini harus diperhatikan oleh instansi.

Dalam hal pendidikan dan pelatihan (pernyataan 3) pada dasarnya adalah upaya pemaksimalan/peningkatan produktivitas tenaga manusia dalam bekerja, namun tidak semua karyawan paham akan pendidikan dan pelatihan yang diberikan, karena seperti kita ketahui setiap manusia dalam hal ini karyawan berbeda-beda dalam kemampuan kompetensi dan kapabilitasnya yang dibuktikan dengan produktivitas kerjanya.

Dalam hal insentif (pernyataan 5), insentif dilakukan untuk menghargai karyawan dalam hal ini tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang produktivitasnya diatas standar, dan juga dapat merangsang/mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja, akan tetapi tidak semua karyawan merasa bahwa insentif harus diberikan ketika produktivitas meningkat, melainkan itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan dalam perusahaan untuk memaksimalkan produktivitasnya agar insentif akan senantiasa diberikan. Dalam hal kesejahteraan (pernyataan 7), pada dasarnya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah bentuk balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, namun beberapa karyawan yang terbilang masih baru belum merasakan kesejahteraan yang diberikan perusahaan sehingga beberapa menjawab tidak setuju pada pernyataan 7, oleh karena itu karyawan dituntut untuk tetap loyal dan bekerja sesuai standar perusahaan agar program kesejahteraan dapat dirasakan oleh setiap karyawan.

b. Variabel budaya organisasi

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur melalui 8 buah indikator, saya mampu mengatasi masalah yang timbul dengan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi ($X_{2.P1}$), pimpinan perusahaan tempat saya bekerja mampu menciptakan dan mengemangkan budaya organisasi dengan baik ($X_{2.P2}$), saya mampu beradaptasi dengan budaya baru yang dikembangkan perusahaan perusahaan ($X_{2.P3}$), saya dapat bekerja sesuai pedoman perusahaan jika terdapat masalah ($X_{2.P4}$), perusahaan memiliki pedoman untuk berperilaku bagi karyawan ($X_{2.P5}$), saya mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan ($X_{2.P6}$), saya mampu berbagi informasi mengenai budaya perusahaan atau organisasi kepada anggota atau karyawan baru cukup baik ($X_{2.P7}$), saya mampu beradaptasi terhadap peraturan perusahaan sewaktu-waktu ($X_{2.P8}$) Hasil tanggapan terhadap budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Frekuensi item variabel budaya organisasi

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{2.1}$	2	2	8	56	42	110	100%	4.22
$X_{2.2}$	-	1	12	56	41	110	100%	4.25
$X_{2.3}$	-	14	23	56	17	110	100%	3.69
$X_{2.4}$	-	1	4	55	50	110	100%	4.40
$X_{2.5}$	-	-	5	59	46	110	100%	4.37
$X_{2.6}$	-	-	17	54	39	110	100%	4.20
$X_{2.7}$	-	2	16	48	44	110	100%	4.22
$X_{2.8}$	10	11	40	46	3	110	100%	3.19

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan untuk item $X_{2.P5}$ pada variabel budaya organisasi sebagian besar responden memilih jawaban setuju yaitu sebesar 59

responden Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba memahami atau mamatuhi dengan baik peraturan-peraturan, norma-norma dan pedoman yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai sandaran berperilaku bagi karyawan. Akan tetapi ada beberapa pernyataan dimana karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yang tertuang dalam kuisisioner yaitu pernyataan 1,2,3,4,7 dan 8.

Dalam hal keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi (pernyataan 1), perusahaan telah menetapkan suatu keyakinan atau norma-norma yang harus dilaksanakan oleh anggota organisasi untuk menjalankan prinsip perusahaan, namun tidak semua karyawan dalam perusahaan sepakat dengan adanya peraturan yang ditetapkan, maka diperlukan proses adaptasi organisasi untuk pemantapan filosofi perusahaan. Dalam hal pemimpin (pernyataan 2), pemimpin dituntut untuk tidak sekedar bersikap luwes di lingkungan yang bergerak sangat dinamis, akan tetapi juga mampu mengantisipasi berbagai bentuk perubahan dan secara proaktif menyusun berbagai program perubahan yang diperlukan. Memang benar bahwa pemimpin organisasi tidak pernah statik dan tidak pula bergerak pada kondisi kekosongan. Tuntutan mewujudkan perubahan dapat timbul dari 2 sumber yaitu dalam organisasi itu sendiri dan dari lingkungannya. Keadaan ini yang membuat pemimpin dalam hal ini perusahaan harus selalu peka terhadap aspirasi, keinginan, tuntutan dan kebutuhan anggota organisasi dalam hal ini karyawan.

Dalam hal adaptasi (pernyataan 3), perusahaan memiliki budaya organisasi yang pada umumnya orang-orang dalam sebuah perusahaan mudah menyetujui budaya organisasi, akan tetapi biasanya mereka akan mengalami

kesulitan dalam menjalankan budaya organisasi tersebut. Secara umum setiap individu dalam hal ini karyawan dilatar belakangi oleh budaya yang berbeda menyebabkan perilaku dan tindakan karyawan tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan, untuk itu karyawan dituntut untuk aktif dalam memberikan aspirasi kepada perusahaan tentang apa saja yang harus dan mesti dilakukan karyawan agar budaya yang ditetapkan perusahaan dapat mengarah pada sistem nilai bersama.

Dalam hal pedoman perusahaan (pernyataan 4) setiap perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar dapat memenuhi segala tanggung jawabnya dengan berdasarkan standar operasional perusahaan. Namun tidak semua karyawan dapat bekerja dengan standar yang telah ditetapkan, selalu saja ada masalah atau gejala yang timbul dari pedoman, prosedur dan aturan kerja. Dalam penerapannya karyawan diberikan pendidikan dan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai tanggung jawab agar karyawan mengerti dan lebih profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal berbagi nilai (pernyataan 7) dalam hal berbagi informasi semua diuraikan dalam teknik komunikasi berbagi informasi mengenai peraturan, norma-norma dan asumsi dasar yang harus diberikan kepada semua anggota organisasi dalam hal ini hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Sehubungan dengan hal ini bentuk komunikasi adalah salah satu aspek yang sulit. Hal ini dikarenakan kemampuan individu berbeda dalam hal penyampaian, pemahaman individu juga menentukan dalam berbagi informasi, maka sudah seharusnya menjadi kewajiban antar sesama karyawan memberikan

informasi kepada anggota baru agar terjadi pemahaman yang sama dalam bekerja dan menunjukkan tindakan menghargai antar sesama sebagai mitra kerja.

Dalam hal peraturan yang sewaktu-waktu dapat berubah (pernyataan 8) perusahaan yang berjalan dengan baik biasanya memerlukan penyesuaian disana-sini termasuk juga peraturan atau budaya sewaktu-waktu mulai dari perubahan modal, pemegang saham dan merubah strategi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk melakukan perubahan juga harus memperhatikan pandangan karyawan sebab karyawan penentu jalannya roda perusahaan, karyawan juga turut ikut serta dalam perubahan-perubahan yang ada, sebab sudah seperlunya perusahaan mengambil aspirasi dari karyawan. Karyawan juga dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan peraturan perusahaan agar tercapainya sistem nilai bersama dalam mencapai tujuan.

2. Variabel Dependent

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) terdiri dari 10 item pernyataan yaitu pendidikan karyawan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan ($Y_{.P1}$), materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya ($Y_{.P2}$), saya tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik ketika dalam kondisi sakit/berhalangan ($Y_{.P3}$), saya mampu bekerja dalam kondisi lingkungan yang nyaman ($Y_{.P4}$), setiap karyawan yang bekerja berada dalam lingkungan kerja yang aman dan bersih ($Y_{.P5}$), perusahaan menyediakan peralatan yang baik dalam bekerja ($Y_{.P6}$), saya mampu bekerja dengan maksimal dengan menggunakan peralatan yang baik ($Y_{.P7}$), semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak ($Y_{.P8}$), pimpinan perusahaan selalu

memotivasi untuk meningkatkan hasil kerja (Y_{p9}), atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan (Y_{p10}).

Tabel 4.7
Frekuensi item produktivitas kerja

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
Y _{.1}	-	-	3	65	42	110	100%	4.35
Y _{.2}	-	-	11	51	48	110	100%	4.34
Y _{.3}	-	-	-	51	58	110	100%	4.54
Y _{.4}	-	1	3	52	54	110	100%	4.45
Y _{.5}	-	3	14	46	47	110	100%	4.22
Y _{.6}	-	2	28	79	1	110	100%	3.72
Y _{.7}	-	3	25	29	53	110	100%	4.20
Y _{.8}	-	3	10	64	33	110	100%	4.15
Y _{.9}	-	1	7	54	48	110	100%	4.35
Y _{.10}	-	1	6	56	47	110	100%	4.35

Sumber : data primer yang diolah 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item produktivitas kerja karyawan yang telah dituangkan dalam kuesioner penelitian yang disebar pada seluruh karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap produktivitas kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba.

Kemajuan perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang menunjukkan seberapa besar perusahaan mampu memenuhi tuntutan lingkungannya, perusahaan seharusnya mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memanuhi tuntutan dan perubahan

dilingkungan perusahaan. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti memanfaatkan kesempatan dalam upaya-upaya meningkatkan produktivitas dan penilaian kinerja serta mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan adanya karyawan yang menyatakan tidak setuju dalam indikator lingkungan kerja di perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan lingkungan yang akan dilaksanakan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan pengelolaan perusahaan. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk mencapai peningkatan produktivitas yang diinginkan. Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks yang berkenaan dengan barang-barang atau peralatan operasional bahkan serikat buruh dan lembaga sosial lainnya. Peralatan-peralatan operasional yang baik memberikan pengembangan pertumbuhan, persaingan domestik dan memberikan kontribusi yang layak bagi karyawan dalam bekerja. produktivitas renda ataupun yang meningkat merupakan pencerminan dari perusahaan dalam upayah pengelolaan sumber-sumber daya dalam hal ini peralatan operasional yang dimiliki perusahaan. Adapun mereka yang menyatakan tidak setuju terhadap indikator peralatan pada kuisioner penelitian, merasa bahwa tempat kerja dalam hal ini peralatan-peralatan operasional yang menimbulkan perasaan tidak menyenangkan bagi karyawan.

Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan, perusahaan seharusnya memberikan peralatan-peralatan yang baik dan mumpuni dalam operasional kerja karyawan yang memberikan perasaan menyenangkan dalam bekerja sehingga peningkatan mutu produktivitas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Suatu nilai perusahaan yang paling penting dan sangat perlu dalam mengkomunikasikan strategi adalah memberikan nilai-nilai komitmen kedisiplinan dan motivasi secara relatif melalui seperangkat kepercayaan, prinsip atau filosofi yang mendasari karyawan melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja, hal itu menyebabkan karyawan senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik. Memberikan motivasi dengan bentuk komentar, pujian dan teguran kepada karyawan memberikan perasaan senang dan terjalinnya hubungan emosional yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Adapun karyawan yang menyatakan tidak setuju pada Indikator pernyataan 9 dan 10 merasa bahwa pimpinan dan karyawan sangat perlu mengenal bentuk motivasi dalam menghargai sebuah pekerjaan, sebab motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan memberikan kesempatan dan perangsang yang tepat yang membuat karyawan akan semakin bekerja dengan baik dan bernilai positif. Maka dari itu manajer dalam hal ini pimpinan perlu berhati-hati berkomunikasi dalam menentukan apa yang menjadi perangsang pada kekuatan motivasional.

Abraham Maslow dalam buku manajemen kinerja (Wibowo, 2014: 323) mengelompokkan motivasi dalam 5 tingkatan yang disebutnya sebagai kebutuhan bagi pengembangan kinerja karyawan : fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Yang dicapai secara berjenjang dan merupakan kebutuhan dasar manusia.

D. Hasil dan Olah Statistik

1. Uji Validasi dan Realibilitas Instrumen

Uji validasi dan reliabilitas instrument menggunakan program SPSS 21.0 *statistic for windows* dengan responden sebanyak 30 orang.

a. Uji validitas

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r -tabel, yaitu 0,3061 (Agung Bhuono Nugroho, 2005:68)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validasi

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Pemeliharaan Sumber daya manusia (X_1)	P1	.781	0,3061	Valid
		P2	.811	0,3061	Valid
		P3	.883	0,3061	Valid
		P4	.781	0,3061	Valid
		P5	.801	0,3061	Valid
		P6	.786	0,3061	Valid
		P7	.636	0,3061	Valid
		P8	.720	0,3061	Valid
2.	Budaya Organisasi (X_2)	P1	.635	0,3061	Valid
		P2	.796	0,3061	Valid
		P3	.831	0,3061	Valid
		P4	.721	0,3061	Valid
		P5	.519	0,3061	Valid
		P6	.841	0,3061	Valid
		P7	.661	0,3061	Valid
		P8	.733	0,3061	Valid
3.	Produktivitas Kerja (Y)	P1	.478	0,3061	Valid
		P2	.667	0,3061	Valid
		P3	.543	0,3061	Valid
		P4	.527	0,3061	Valid
		P5	.413	0,3061	Valid
		P6	.753	0,3061	Valid
		P7	.877	0,3061	Valid
		P8	.758	0,3061	Valid
		P9	.853	0,3061	Valid
		P10	.758	0,30610	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correction* (r-hitung) > r-tabel 0,3061. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $>0,60$.

Tabel 4.9

Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	26

Sumber : data primer yang diolah 2017

Hasil output SPSS 21 pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0,966 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja adalah reliabel.

2. Uji asumsi klasik

1. Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90% dan jika hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu

variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2013:108). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

NO	VARIABEL	NILAI TOLERANCE	VIF
1	Pemeliharaan sumber daya manusia	0.931	1.074
2	Budaya organisasi	0.931	1.074

Sumber : data primer yang diolah 2017

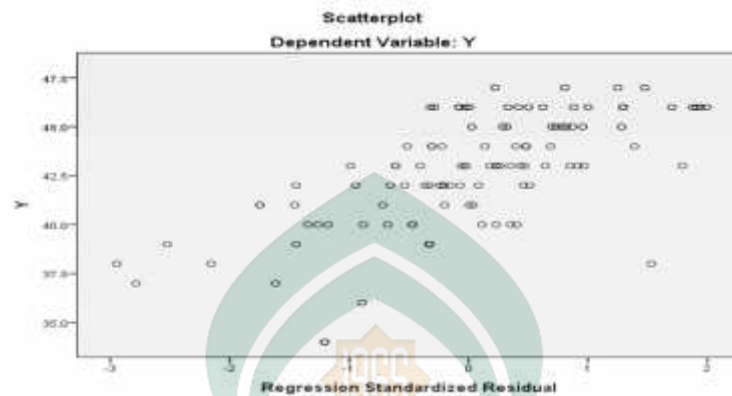
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21, apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013:139), maka hal ini dapat

disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber :data primer yang diolah 2017

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

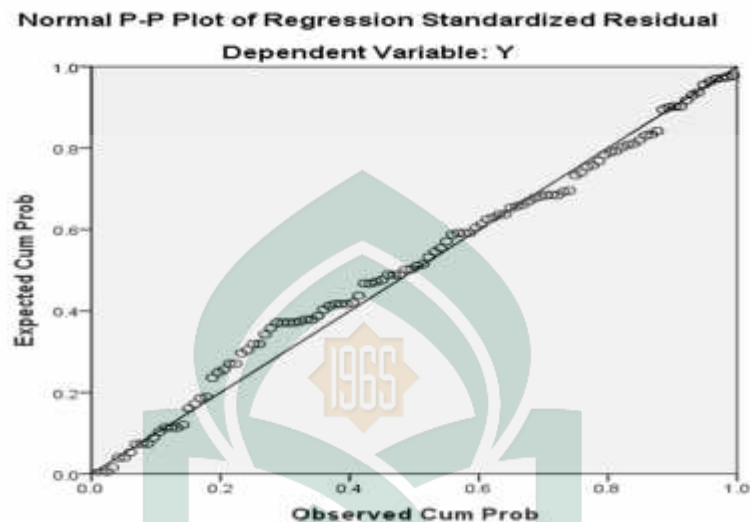
3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas dilihat dengan memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data

menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 163).

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas



Sumber :data primer yang diolah 2017

Dari gambar 4.13 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Autokolerasi

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi adalah dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Jika nilai DW lebih besar dari batas atas (du) dan kurang dari jumlah variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi (Ghozali, 2013:113). Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13**Hasil Uji Auto Kolerasi**

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.548	1.968	1.756
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Pemeliharaan SDM (X1)					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber : data primer yang diolah 2017

Dari tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.756 lebih besar dari batas bawah (du) 1.726 dan kurang dari 4-1.726 (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif dan negatif, sebagaimana yang terlihat dalam tabel pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.14**Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi**

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber: Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (2013:113).

3. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda di gunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data distribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah di anggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.607	2.862		3.357	.001
X1	.574	.074	.520	7.783	.000
X2	.405	.065	.416	6.229	.000

Sumber : data primer yang diolah 2017

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam

penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa Regresidigunakanuntuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel produktivitas kerja, bila nilai variabelpemeliharaan sumberdaya manusia dan budaya organisasi dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil analisis regresi ditunjukkan sebagai berikut :

$$Y = 9.607 + 0.574 X_1 + 0.405 X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Pemeliharaan sumber daya manusia

X₂ = Budaya organisasi

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 9.607 menyatakan bahwa jika ada pemeliharaan sumber daya manusia (x₁), dan budaya organisasi (x₂) maka produktivitas kerja karyawan Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba adalah sebesar 9.607.
- b) Variabel pemeliharaan sumber daya manusai (X₁) memiliki nilai koefisien 0.574, yang artinya jika setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point pemeliharaan sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba adalah sebesar 0.574 dengan anggapan budaya organisasi(x₂) tetap dan

pemeliharaan sumber daya manusia dari seorang karyawan di instansi tersebut sudah baik dan jika terus dikembangkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

c) Variabel budaya organisai (X2) memiliki nilai koefisien 0.405, yang artinya jika setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba adalah sebesar 0.405 dengan anggapan pemeliharaan sumber daya manusia (x1) tetap atau dengan kata lain, karyawan sudah memiliki budaya organisasi yang baik dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

a. Uji Korelasi (R)

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,746	,556	.548	1,968

Predictors: (Constant), Pemeliharaan SDM, Budaya organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi (R) yang ditunjukkan adalah 0,746 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan sedang tinggi karena berada di atas 0,213.

b. Hasil Uji Koefisien determinasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,746	,556	.548	1,968

Sumber : data primer yang diolah 2017

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.17. Selain itu, diperoleh juga bahwa koefisien determinasinya (R^2) adalah 0.556. Hal ini berarti bahwa varians yang terjadi pada variabel produktivitas kerja karyawan 55.6% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi, atau dapat dikatakan kontribusi atau sumbangan variabel pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 55.6% sedangkan 44.4% oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). pengujian hipotesis asosiatif dilakukan dengan uji F, dan uji T, uji koefisien determinasi.

a. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.18

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.873	2	259.436	67.004	.000 ^b
	Residual	414.300	107	3.872		
	Total	933.173	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 21 2017

Analisis uji-f tabel 4.18 menunjukkan hasil f_{test} bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $67.004 > 2,13$ dan hasil $p\text{-value}$ $0,000 < 0,5$ yang artinya variabel independen pemeliharaan sumber daya manusia (X_1), budaya organisasi (X_2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

b. Hasil Uji T

Signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dilakukan melalui uji t-test. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari $p\text{-value}$ pada masing-masing variabel independen, jika $p\text{-value}$ lebih kecil dari $level\ of\ significant$ yang ditentukan ($\alpha = 0,5$). Berdasarkan tabel 4.10 maka hasil uji t-test dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel pemeliharaan sumber daya manusia (X_1) memiliki $t_{hitung} = 7,783 > t_{tabel}$ 1,65 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,5$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel pemeliharaan sumber daya manusia (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, variabel pemeliharaan sumber daya manusia memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.10 bahwa nilai variabel pemeliharaan sumber daya manusia adalah 0.574 hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui pemeliharaan sumber daya manusia.
- 2) Variabel Budaya organisasi (X_2) memiliki $t_{hitung} = 6,229 > t_{tabel}$ 1,65 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,5$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, variabel budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.10 bahwa nilai variabel budaya organisasi adalah 0.405 hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui budaya organisasi.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam perusahaan. Unsur Manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu

berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia bisa menjadi perencana, pelaku dan terujudnya tujuan perusahaan. Peralatan canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, maupun gedung.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat begitupun secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H1) melalui uji F (Uji Simultan) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba, hal ini dikarenakan pada sebuah perusahaan, pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi adalah sesuatu yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, pemeliharaan yang berarti usaha mempertahankan dan mening-

katkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan sumber daya manusia harus diberi perhatian sungguh-sungguh, karena jika kurang diperhatikan maka dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, sikap, loyalitas, dan disiplin karyawan, sehingga kurang menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pola aktivitas keseharian setiap karyawan didasari atas norma-norma yang disepakati bersama dan dijadikan sebagai aturan yang menghendaki setiap karyawan mematuhi dan melaksanakannya. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi memunculkan norma perilaku antar karyawan yang pada akhirnya menjadi budaya. Kondisi ini akan menyebabkan para karyawan semakin solid bekerjasama, mematuhi norma-norma yang telah disepakati bersama serta menyatukan karyawan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda. Oleh karena itu setiap karyawan sangat perlu ditunjang dengan adanya budaya organisasi.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan adanya bentuk pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan demi meningkatnya pertumbuhan perusahaan. Jika karyawan tidak mendapatkan pemeliharaan dan tidak memiliki budaya kerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan dalam hal ini pimpinan harus selalu membimbing dan membina karyawan agar selalu fokus akan tujuan perusahaan. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan merasa terjamin dan terjaga dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan, pada dasarnya mereka mampu mengaktualisasikan nilai-nilai yang berlaku dalam

perusahaan. Sehingga pemeliharaan sumber daya manusia yang selalu disertai dengan budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

Seperti halnya di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba setiap karyawan selalu menanamkan nilai-nilai yang berlandaskan aktivitasnya menghasilkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Resky Ari Kriswardani (2016) yang menguji pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Pekebungan Nusantara XI Pabrik Gula Prajekan Kabupaten Bondowoso dengan hasil analisis yaitu pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dan hasilnya menunjukkan bahwa “Pemeliharaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”. Fungsi pemeliharaan karyawan menyangkut terutama perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan dengan pengertian tetap terjaga dan tetap sehat dalam menjalankan tugas serta terkontrol sikap dan emosinya. Disamping itu juga keamanan dan keselamatan karyawan mendapat jaminan sehingga minimal telah sampai pada tingkat kesejahteraan. Pemeliharaan karyawan dilakukan dengan tujuan baik demi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Pemeliharaan karyawan yang

dilakukan untuk kepentingan perusahaan adalah agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin karyawan dan menurunkan absensi, menumbuhkan loyalitas dan menurunkan pergantian (*turnover*), mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis. Pemeliharaan karyawan yang dilakukan untuk kepentingan karyawan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya, keamanan, serta menjaga kesehatan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan.

Agar proses pelaksanaan pemeliharaan karyawan tersebut berlangsung efektif, maka perlu diperhatikan beberapa prinsip dasar, yaitu asas manfaat dan efisiensi, kebutuhan dan kepuasan, keadilan dan kelayakan, peraturan legal, dan kemampuan perusahaan. Asas manfaat dan efisiensi berarti bahwa pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan sehingga meningkatkan prestasi kerja, keamanan, kesehatan dan loyalitas karyawan. Asas kebutuhan dan kepuasan berarti bahwa pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan harus menjadi dasar dari program pemeliharaan karyawan agar tujuan pemeliharaan benar-benar tercapai. Asas keadilan kelayakan berarti bahwa program pemeliharaan sumber daya manusia secara adil dan layak agar tidak menimbulkan masalah pada saat pelaksanaan supaya mampu menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas, sehingga disiplin kerja, kerja sama dan semangat kerja karyawan meningkat. Asas peraturan legal yang berlaku berarti bahwa program pemeliharaan harus bersumber dari undang-undang yang berlaku agar terhindar dari konflik dan intervensi serikat buru dan pemerintah.

Bentuk pemeliharaan yang didapatkan seorang karyawan dalam pekerjaannya memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin merasa aman kondisi pekerjaan seseorang karyawan, semakin terampil pula ia dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula cara berpikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu masa kerja karyawan yang telah lama bekerja di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba membuktikan bahwa para karyawan telah memiliki kemampuan dan keahlian yang telah mumpuni dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.

Seorang karyawan yang memiliki kondisi fisik, mental dan kesehatan yang baik selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan pemeliharaan yang didapatkan karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Andri Saputra (2014) yang menguji Pengaruh keselamatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati di Kabupaten Kukar Kecamatan Anggana dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana

pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan diukur dari kinerja karyawan tersebut (performance) atau produktivitasnya.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kerja karyawan.

Budaya yang merupakan nilai-nilai dan aturan-aturan pokok bagi kaum profesional, dan bagi setiap karyawan yang profesional Budaya organisasi adalah salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk itu, penetapan budaya organisasi bagi karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Begitupun yang tergambar pada PT PP London Sumatra

Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba dimana setiap karyawan memahami dan mematuhi karena jika dilanggar, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji dan setiap karyawan juga harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka tepat pada waktunya.

Budaya kerja karyawan tergantung dari cara seorang pemimpin menjadi panutan yang baik dalam menerapkan berbagai kebijakan baik berupa pemberian insentif pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta pemberian hukuman pada karyawan yang indisipliner. Dengan Budaya kerja maka, karyawan akan semakin termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan produktivitasnya serta dengan demikian dapat meningkatkan hasil kerjanya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Febri Ananta dan I.G.A Dewi Andyani (2016) yang melihat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada villa mahapal sanur Dempasar, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba.
2. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel pemeliharaan sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Bulukumba. Itu artinya semakin baik bentuk pemeliharaan yang didapatkan seorang karyawan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak

mendapatkan bentuk pemeliharaan terhadap pekerjaannya akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang baik.

3. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Bulukumba. Itu artinya semakin baik pemahaman karyawan mengenai arti pentingnya budaya organisasi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak mampu memahami dan mematuhi budaya organisasi yang ada akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi kurang baik.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Terhadap hasil yang telah diperoleh, ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan masukan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi, antara lain:

- a. Pemeliharaan sumber daya manusia yang ada sudah merupakan faktor peningkatan produktivitas oleh sebab itu agar bentuk pemeliharaan yang ada di tingkatkan agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana dan produktivitas kerja karyawan pun dapat meningkat.
- b. Melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi, termasuk cara berpakaian. Dalam hal ini, dapat dilakukan melalui penyebaran buku-buku panduan/pedoman, brosur-brosur dan penempelan tata tertib di tempat-tempat strategis di lingkungan perusahaan.

c. Melakukan peningkatan kualitas karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing. Dalam kaitan ini, untuk meningkatkan pemahaman terhadap alat bantu kerja dan pemahaman terhadap standar kerja (SOP) dapat dilakukan dengan Diklat khusus atau Diklat Teknis terkait dengan hal-hal tersebut.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti.
- b. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data yang memberikan informasi lebih lengkap.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya, 2005. Departemen Agama RI. Bandung: CV Penerbit Jumanatul Ali-Art.
- Abdul Aziz, Shalih. 2013. *Tafsir Al-Muyassar*. Solo: An-Naba'
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basir Barthos, 1993. *Buku Manajemen Sumberdaya Manusia, Cet. 2* Jakarta :Bumi Aksara
- Benyamin. "pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kepala sekolah". Unimed.ac.ad.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Faqih, Allamah Kamal. 2003. *Tafsir Nurul Quran*. Jakarta: Al-Huda
- Ghozali, Imam. "Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS." Semarang B P Undip, 2005.
- Ghozali, Imam. 2015 "Aplikasi analisis multivariate IBM SPSS 23." Edisi 8. Semarang B P Undip.
- Husni., Lalu. 2005 .*Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Melayu S.P Hasibuan, 1996. *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara Putra.
- Melayu S.P Hasibuan, 2012, *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2011, *Buku Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Rosdakarya
- Mardalis, 1999, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Robbin, Stephen, P. 1996. *Perilaku organisasi jilid pertama : konsep kontroversi dan aplikasi*. Alih Bahasa: Handyana pujaatmaka. Jakarta: Peasron Education Asia Pte. PT. Prehallindo.

- Rivai, Veithzal, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja. Hal 22 SIUP : Jakarta*.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manajemen. Hal 139 SIUP : Jakarta.undang-undang kesehatan. Pasal 23 undang-undang kesehatan undang-undang Pokok Kesehatan RI no.9 tahun 1960, bab 1 pasal 2*
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja. Hal 22 SIUP : Jakarta*.
- Shihab, Quraisy. 2002. *Tafsir Al-misbah vol 13*. Jakarta: Lentera Hati
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Silalahi, Bennet & Silalahi, Rumondang. 2000. *Buku Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan*. R&D Bandung: Alfabeta,
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan Kinerja perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Tohardi, Ahmad, 2002.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: Mandar Maju.
- Umam, Khaerul. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KUISIONER PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT PP London Sumatera Indonesia Tbk, Palangisang Kab. Bulukumba

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, maka saya:

Nama : Asfar M Nur

Nim : 10600113002

Jurusan : Manajemen

Pembimbing : 1. Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.

2. Hj. Wahidah Abdullah S.Ag., M.Ag.

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ibu. Saya mohon dengan hormat kepada bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP London Sumater Indonesia Tbk, Palangisang Bulukumba.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status bapak/ibu dalam pekerjaan. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu.

Atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama :
Umur : Tahun
Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Wanita
Pendidikan : 1. Tamat SD/ Sederajat
2. Tamat SMP/Sederajat
3. Tamat SLTA/Sederajat
4. Tamat Diploma (D3)
5. Tamat Strata-1 (S1)
6. Tamat Strata-2 (S2)
Lama Kerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Tuliskan identitas anda.
2. Jawaban dari setiap pertanyaan mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
3. Berilah tanda () pada salah satu jawaban di setiap pertanyaan yang telah disediakan.

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

KUISIONER

A. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	KOMUNIKASI					
	Pimpinan Perusahaan berupaya mengajak karyawan dalam mencapai tujuan yang baik.					
2	Setiap anggota Perusahaan mampu memahami adanya perbedaan sebagai salah satu keanekaragaman sehingga tercipta hubungan yang baik					
3	K3					
	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja tentang penggunaan peralatan kerja.					
4	Perusahaan melakukan pencegahan penyakit akibat bekerja dengan dengan memberikan pemeriksaan kesehatan.					
5	INSENTIF					
	Saya bekerja lebih maksimal ketika insentif diberikan.					
6	Insentif yang saya terima					

	dapat memotivasi semangat kerja saya.					
7	KESEJAHTERAAN					
	Perusahaan menjamin kesejahteraan karyawan.					
8	Asuransi yang diberikan perusahaan cukup baik.					

B. Budaya Organisasi (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	KEYAKINAN					
	Saya mampu mengatasi masalah yang timbul dengan keyakinan yang dianut bersama anggota dan organisasi.					
2	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja mampu menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi dengan baik.					
3	PENGEMBANGAN BUDAYA					
	Saya mampu beradaptasi dengan budaya baru yang dikembangkan perusahaan.					
4	Saya dapat bekerja sesuai pedoman perusahaan jika terdapat masalah					

5	PEDOMAN MENGATASI MASALAH					
	Perusahaan memiliki pedoman untuk berperilaku bagi karyawan.					
6	Saya mampu bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
7	BERBAGI NILAI					
	Saya mampu berbagi informasi mengenai budaya perusahaan atau organisasi kepada anggota atau karyawan baru.					
8	PENYESUAIAN					
	Saya mampu beradaptasi terhadap perubahan peraturan perusahaan sewaktu-waktu					

C. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	PENDIDIKAN					
	Pendidikan karyawan dapat berpengaruh terhadap hasil peningkatan kualitas kerja karyawan.					

2	Materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
3	KESEHATAN JASMANI DAN ROHANI Saya tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik ketika dalam kondisi sakit/berhalangan.					
4	Saya mampu bekerja dalam kondisi lingkungan yang nyaman.					
5	LINGKUNGAN KERJA Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.					
6	Perusahaan menyediakan peralatan yang baik dalam bekerja.					
7	PERALATAN YANG DIGUNAKAN Saya mampu bekerja dengan maksimal dengan menggunakan peralatan yang baik.					
8	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					

	MOTIVASI					
9	Pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kerja.					
10	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					



RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x1p6 x1p7 x1p8 x2p1 x2p2 x2p3 x2p4 x2p5  
x2p6 x2p7 x2p8 yp1 yp2 yp3 yp4 yp5 yp6 yp7 yp8 yp9 yp10
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Output Created	17-JUL-2017 14:24:12
Comments	
Data	E:\SkripsiKu\Skripsi Asfar M Nur\Olah Data\Olah Data Valid dan Reliabel.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	30
Matrix Input	

	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x1p6 x1p7 x1p8 x2p1 x2p2 x2p3 x2p4 x2p5 x2p6 x2p7 x2p8 yp1 yp2 yp3 yp4 yp5 yp6 yp7 yp8 yp9 yp10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet1] E:\SkripsiKu\Skripsi Asfar M Nur\Olah Data\Olah Data Valid dan Reliabel.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0

Total	30	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1p1	4.50	.572	30
x1p2	4.43	.679	30
x1p3	4.40	.621	30
x1p4	4.50	.572	30
x1p5	4.37	.615	30
x1p6	4.40	.675	30
x1p7	4.37	.718	30
x1p8	4.33	.711	30
x2p1	4.40	.675	30
x2p2	4.50	.630	30
x2p3	4.43	.626	30
x2p4	4.47	.629	30
x2p5	4.33	.711	30

x2p6	4.43	.626	30
x2p7	4.33	.711	30
x2p8	4.40	.675	30
yp1	4.40	.675	30
yp2	4.50	.572	30
yp3	4.40	.724	30
yp4	4.50	.630	30
yp5	4.47	.629	30
yp6	4.43	.679	30
yp7	4.50	.630	30
yp8	4.50	.630	30
yp9	4.40	.621	30
yp10	4.43	.679	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1p1	110.63	143.826	.781	.964
x1p2	110.70	141.321	.811	.964
x1p3	110.73	141.444	.883	.963
x1p4	110.63	143.826	.781	.964
x1p5	110.77	142.737	.801	.964
x1p6	110.73	141.789	.786	.964
x1p7	110.77	143.426	.636	.965

x1p8	110.80	142.166	.720	.964
x2p1	110.73	144.133	.635	.965
x2p2	110.63	142.516	.796	.964
x2p3	110.70	142.079	.831	.963
x2p4	110.67	143.609	.721	.964
x2p5	110.80	145.476	.519	.966
x2p6	110.70	141.941	.841	.963
x2p7	110.80	143.131	.661	.965
x2p8	110.73	142.616	.733	.964
yp1	110.73	146.616	.478	.966
yp2	110.63	145.344	.667	.965
yp3	110.73	144.892	.543	.966
yp4	110.63	146.447	.527	.966
yp5	110.67	148.161	.413	.967
yp6	110.70	142.217	.753	.964
yp7	110.63	141.344	.877	.963
yp8	110.63	143.068	.758	.964
yp9	110.73	141.857	.853	.963
yp10	110.70	142.148	.758	.964

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.13	154.878	12.445	26

GET

FILE='E:\SkripsiKu\Skripsi Asfar M Nur\Olah Data\Data Olahan Regression.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2

/SCATTERPLOT=(Y ,*ZRESID)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Regression

Notes

Output Created

Comments

Input

Data

Active Dataset

	Filter
	Weight
	Split File
	N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used
Syntax	
	Processor Time
	Elapsed Time
Resources	Memory Required
	Additional Memory Required for Residual Plots

Notes

Output Created	14-JUL-2017 14:39:50
Comments	
Data	E:\SkripsiKu\Skripsi Asfar M Nur\Olah Data\Data Olahan Regression.sav
Active Dataset	DataSet1
Input	<none>
	<none>
	<none>
	110
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
		REGRESSION	
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N	
		/MISSING LISTWISE	
Resources		/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT Y	
		/METHOD=ENTER X1 X2	
		/SCATTERPLOT=(Y ,*ZRESID)	
		/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).	
	Processor Time		00:00:01.56
Resources	Elapsed Time		00:00:01.04
	Memory Required	1644 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes	

[DataSet1] E:\SkripsiKu\Skripsi Asfar M Nur\Olah Data\Data Olahan Regression.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	42.65	2.926	110
X1	34.61	2.648	110
X2	32.55	3.007	110

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.629	.552
	X1	.629	1.000	.262
	X2	.552	.262	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.003
	X2	.000	.003	.
N	Y	110	110	110
	X1	110	110	110
	X2	110	110	110

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.746 ^a	.556	.548	1.968	.556	67.004	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	107 ^a	.000	1.756

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.873	2	259.436	67.004	.000 ^b
	Residual	414.300	107	3.872		
	Total	933.173	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	9.607	2.862		3.357	.001	
	X1	.574	.074	.520	7.783	.000	.629
	X2	.405	.065	.416	6.229	.000	.552

Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	X1	.601	.501	.931	1.074
	X2	.516	.401	.931	1.074

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	-.262
	Covariances	X2	.004
		X1	-.001

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00

2	.005	23.358	.04	.31	.90
3	.003	33.013	.96	.69	.10

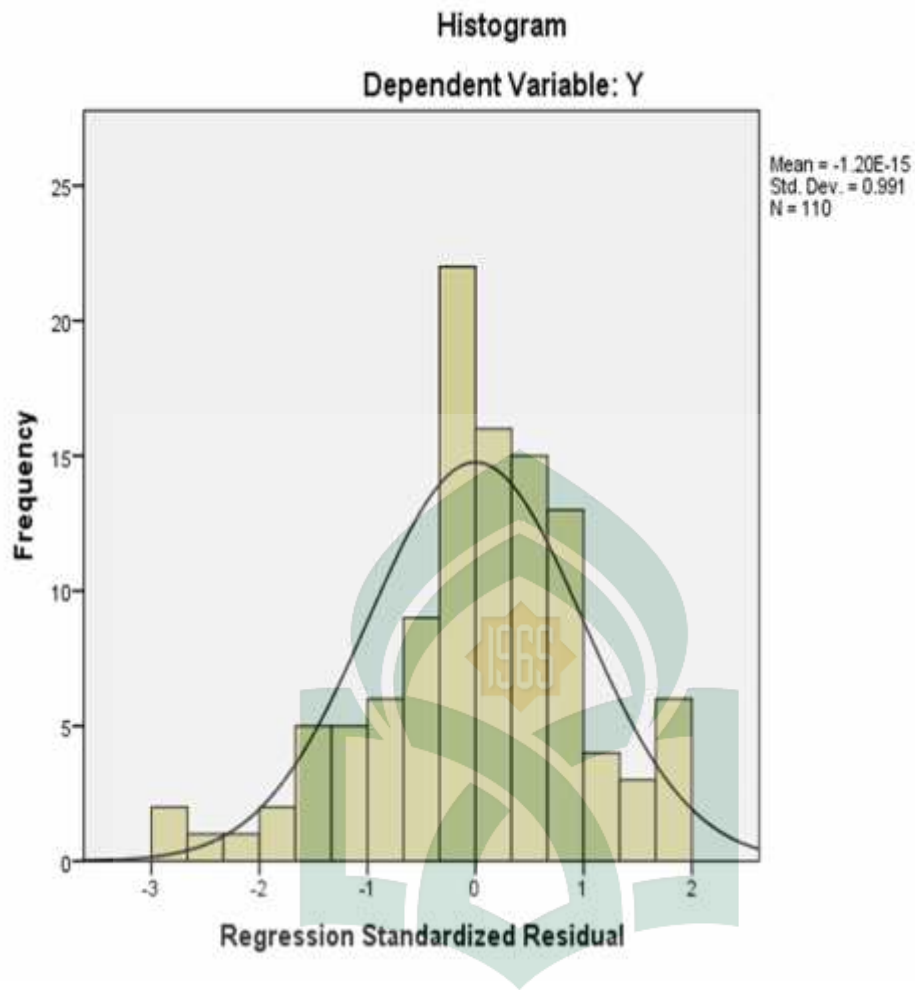
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.99	46.63	42.65	2.182	110
Residual	-5.797	3.925	.000	1.950	110
Std. Predicted Value	-3.509	1.826	.000	1.000	110
Std. Residual	-2.946	1.995	.000	.991	110

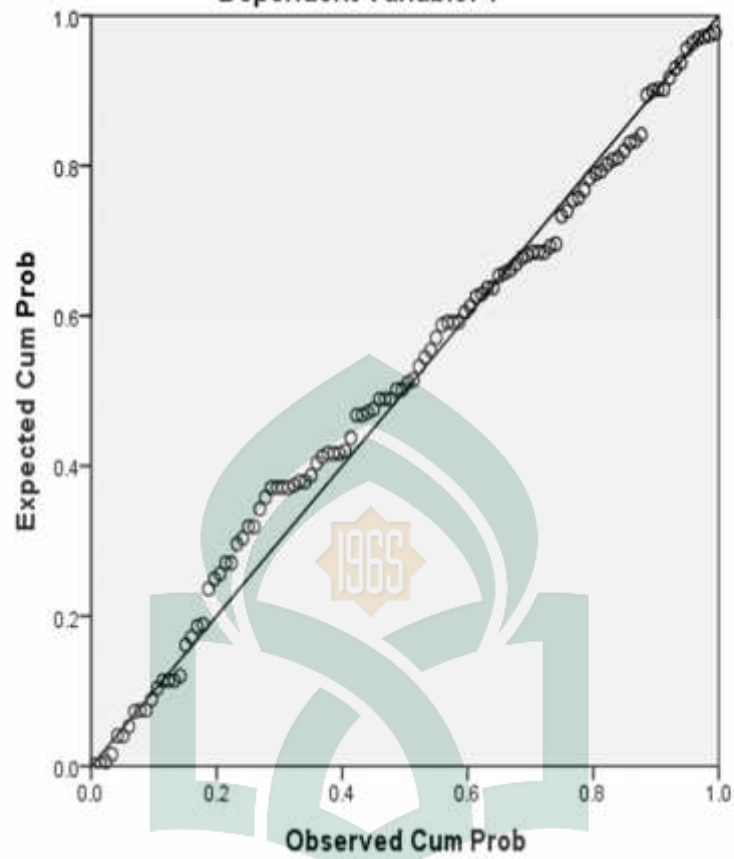
a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

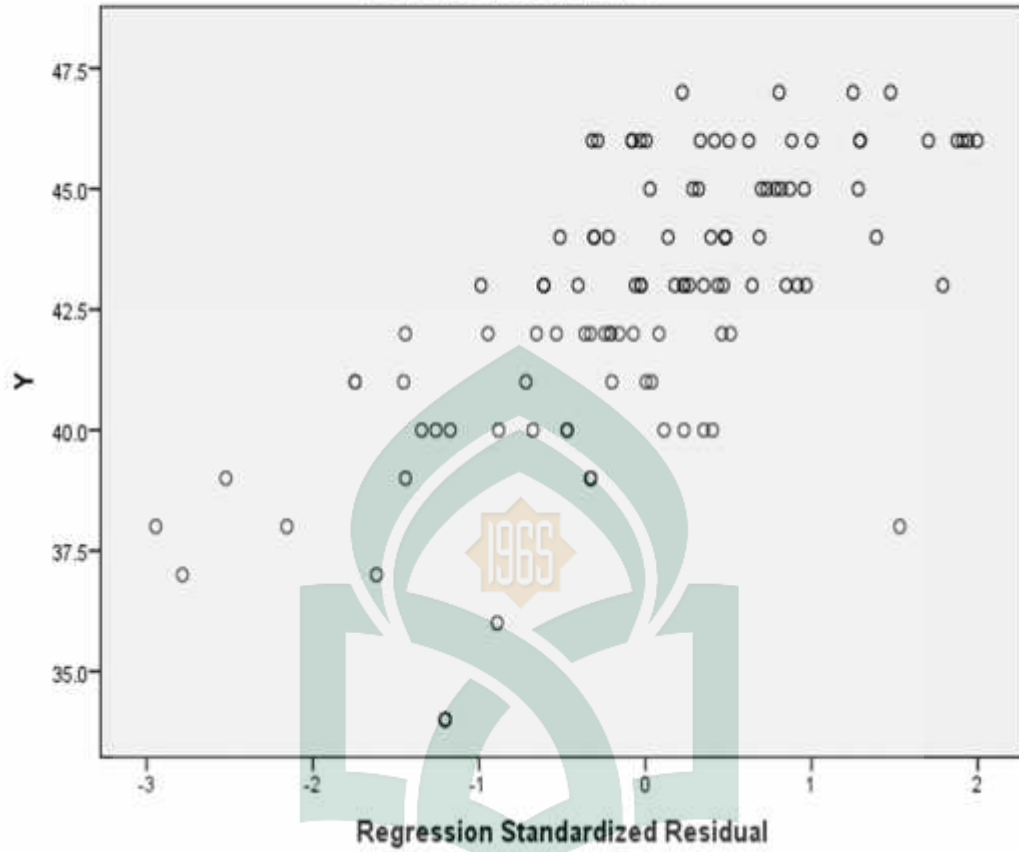
Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Scatterplot

Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Kab. Bulukumba”**. Nama lengkap ASFAR M NUR, Nim : 100600113002, Anak dari pasangan Bapak MAPPIASSE dan NURHAYATI

Penulis mengawali jenjang pendidikan formal di SDN 74 Tamarellang pada tahun 2002-2007, Sampai Penulis menempuh pendidikan di MTsN 410 Tanete di tahun 2007-2010, dengan tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di MAN 1 Bulukumba tahun 2010-2013. Dengan tahun yang sama yakni tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar melalui Jalur SMPTN dan lulus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen hingga tahun 2017.

Selama menyangsang status mahasiswa di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, penulis saat ini menjadi penulis saat ini menjabat sebagai Ketua Umum Economic Connection (Forum Kajian dan Riset Ekonomi) UIN Alauddin Makassar.

Wakil Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar periode 2015-2016 , saat ini penulis juga menjabat sebagai Wakil Ketua Ikatan Alumni MAN Tanete (IKAMANTA) Bulukumba.

ALAUDDIN
M A K A S S A R